

**PENERAPAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENENTUAN KOMPENSASI NONFINANSIAL KARYAWAN
DI PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk.**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH

DIDIK EKATNADI

No. Pokok : 049923057 E



**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

SKRIPSI

**PENERAPAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENENTUAN KOMPENSASI NONFINANSIAL KARYAWAN
DI PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk.**

DIAJUKAN OLEH :

DIDIK EKATNADI

No. Pokok : 049923057 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. Hj. NURTJAHJA MOEGNI, M.Si

TANGGAL 8/11 2003

KETUA JURUSAN,



DR. AMIRUDDIN UMAR, SE

TANGGAL 5/11 2003

ABSTRAKSI

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, penerapan perencanaan sumber daya manusia jika dilakukan dengan efektif dan efisien akan diperoleh sumber daya manusia yang produktif yang akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam penelitian ini akan dikaji apakah penerapan perencanaan sumber daya manusia bermanfaat dalam menentukan kompensasi nonfinansial karyawan yang dilakukan di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran secara lengkap mengenai jumlah karyawan berdasar tingkat pendidikan, jabatan serta usia karyawan, pola pembinaan karyawan yang telah ditetapkan, periode tingkat jabatan karyawan, dan model perencanaan sumber daya manusia. Dari hasil analisis jumlah karyawan berdasar tingkat pendidikan yang banyak didominasi lulusan SLTA yang mencapai lebih dari 4 kali lipat dari jumlah karyawan dengan pendidikan sarjana, maka perlu ditindaklanjuti dengan melakukan diklat pelatihan dan pengembangan. Berdasar tingkat jabatan, terlalu banyaknya jabatan di tingkat kepala regu yang mengakibatkan terjadinya tumpang tindihnya tugas dari tiap regu sehingga kurang efisien. Berdasar usia, masih banyaknya karyawan yang mendekati usia pensiun yaitu 367 orang dibanding usia muda atau baru masuk yang hanya 75 orang sehingga banyak pula karyawan yang kurang produktif.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. telah melakukan perencanaan sumber daya dengan mengacu pada model perencanaan sumber daya manusia yang ada yang dapat dilihat dengan adanya kontrol dan evaluasi dan adanya penilaian kinerja prestasi karyawan sehingga penentuan kompensasi nonfinansial dapat terarah dan tepat pada yang berhak memperolehnya, mengingat kompensasi nonfinansial akan menyertai karyawan pada saat menduduki level manajemen perusahaan yaitu tingkat jabatan kepala bagian.